ChinaXiv合作期刊

中国全科医生心理资本、职业认同与留职意愿的关系研究

潘雯，冯晶，郑艳玲，等. 中国全科医生心理资本、职业认同与留职意愿的关系研究［J］. 中国全科医学，2022. ［Epub ahead of print］. DOI：10.12114/j.issn.1007-9572.2022.0838

潘雯[1]，冯晶[2]，郑艳玲[1]，雷子辉[2]，甘勇[2*]

【基金项目】中央高校基本科研业务费资助项目[HUST(2020kfyXJJS059)]
【作者机构】1. 430060 湖北省武汉市，武汉市武昌区首义路街社区卫生服务中心
2. 430030 湖北省武汉市，华中科技大学同济医学院公共卫生学院
【作者信息】潘雯，女，研究方向：基层卫生、超声医学；Email：154072524@qq.com
【通信作者】甘勇，讲师；ganyong2012@126.com

【摘要】背景 全科医生主要提供基本医疗卫生服务，全科人才队伍建设与基层医疗卫生事业发展密切相关。**目的** 了解中国全科医生心理资本、职业认同与留职意愿现状，并探究三者之间的关系。**方法** 2021 年 3—5 月，采取多阶段分层随机抽样的方法在中国东、中、西部地区随机抽取 4632 名全科医生进行电子问卷调查，主要内容包括基本情况、心理资本、职业认同和留职意愿。利用一般描述性分析、独立样本 *t* 检验、单因素方差分析、Pearson 相关性分析、多元分层回归和结构方程模型等方法进行统计分析。**结果** 共纳入 4376 名全科医生，心理资本总得分为（102.89±16.94）分，职业认同总得分为（33.93±8.95）分，留职意愿总得分为（21.69±4.04）分。Pearson 相关性分析表明，全科医生心理资本与职业认同、职业认同与留职意愿、心理资本与留职意愿之间均呈正相关（P＜0.001）。多元分层回归和结构方程模型显示，心理资本、职业认同可以正向预测留职意愿，职业认同在心理资本和留职意愿之间起部分中介作用。**结论** 中国全科医生留职意愿处于中等水平，心理资本、职业认同与留职意愿之间存在正相关关系，心理资本可通过职业认同影响留职意愿。提升全科医生的心理资本与职业认同感，有利于提高其留职意愿。
【关键词】全科医生；心理资本；职业认同；留职意愿；中介分析

The relationship between psychological capital, professional identity, and intention to stay among general practitioners in China

PAN Wen[1], FENG Jing[2], ZHENG Yanling[1], Lei Zihui[2], Gan Yong[2]*
1. Shouyilu Street Community Health Center of Wuchang District, Wuhan 430060, China
2. School of Public Health，Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology，Wuhan 430030, China
[*]Corresponding author: GAN Yong, Lecturer; E-mail: ganyong2012@126.com

【Abstract】Background General practitioners (GPs) mainly provide basic medical and health services. The construction of GPs is closely related to the development of primary medical and health services. **Objective** To investigate the status and relationship between PsyCap, professional identity, and intention to stay among GPs in China. **Methods** A multi-stage stratified random sampling was conducted to collect data with an electronic questionnaire from 4,632 GPs in the eastern, central, and western China between March and May 2021. The questionnaire mainly included basic information, PsyCap, professional identity, and intention to stay. Statistical analysis was performed using general descriptive analysis, t-test, one-way analysis of variance, Pearson correlation analysis, multivariable hierarchical regression analysis, and structural equation model. **Results** A total of 4,376 GPs were included in this study. The total scores of PsyCap, professional identity, and intention to stay were (102.89±16.94), (33.93±8.95), and (21.69±4.04), respectively. Pearson correlation analysis showed that there were significant positive correlations between PsyCap, professional identity, and intention to stay, and PsyCap and intention to stay (P<0.001). The results of multivariable hierarchical regression analysis and structural equation model showed that PsyCap and professional identity had a positive predictive effect on intention to stay, and Professional identity plays a part mediating role in PsyCap' effect on intention to stay. **Conclusion** The intention to stay among GPs in China is at a moderate level. There is a positive correlation between PsyCap, professional identity, and intention to stay

chinaXiv:202212.00109v1

ChinaXiv合作期刊

among GPs in China. PsyCap affected intention to stay through professional identity. Improving the PsyCap and professional identity of GPs is conducive to improving their intention to stay.

【Key words】General practitioner; Psychological capital; Professional identity; Intention to stay; Mediation analysis

《"十四五"国民健康规划》提出，到2025年基层医疗卫生服务能力不断提升的发展目标，并要求强化基层人才队伍建设，加强全科医生临床培养培训[1]。全科医生是居民健康和医疗控费的"守门人"，为个人、家庭和社区提供预防、治疗、康复等多种卫生保健服务，在基本医疗卫生服务中具有重要作用。加强全科医生的培养培训，完善使用激励机制，对于提高全科医疗服务质量、促进基层医疗卫生服务体系建设、保障人民群众健康意义重大。目前，我国全科人力资源不稳定、全科医生离职意愿较高[2, 3]，这一问题严重掣肘着我国基层医疗卫生事业的发展。

留职意愿指职工想继续留在当前工作岗位而不去寻找其它工作机会的意愿强度[4]。既往研究表明，作为个人生产力的重要决定因素之一，心理资本对留职意愿具有显著正向预测作用[5-7]。另外，多项调查显示，职业认同水平越高则留职意愿越高[8-10]。重视员工心理状态变化，增强职业认同感，有利于提升留职意愿，从而稳定人才队伍[9]。目前，有关心理资本、职业认同与留职意愿的研究较少，主要聚焦于护士群体，尚无以全科医生为对象的研究，而深入探讨职业认同在心理资本与留职意愿之间中介作用的研究亦未见报道。因此，本研究旨在调查全科医生的留职意愿现状，探索心理资本、职业认同与留职意愿之间的关系，为管理全科人才、提升全科医生队伍稳定性提供依据。

1 对象与方法

1.1 研究对象

于2021年3—5月，根据多阶段分层随机抽样方式，首先，在中国东、中、西部地区各随机抽取5个省/直辖市/自治区；其次，每个省/直辖市/自治区各随机抽取40家社区卫生服务机构；最后，每家社区卫生服务机构各随机抽取40%从事全科医学工作≥1年且调查当日在岗的全科医生[11, 12]。本研究已通过华中科技大学同济医学院医学伦理委员会的批准[伦审字（S099）号]，并获得所有研究对象的知情同意。

1.2 研究方法

基于实际情况，进行文献研究、小组讨论，并经专家咨询设计问卷，以电子问卷的方式通过微信进行调查，具体调查方法见相关文献[11, 12]。问卷分为8个部分，根据本研究目的选择以下内容展开分析：（1）基本信息：年龄、性别、文化程度等。（2）由Tyler等[13]编制的职业认同量表，共10个条目，各条目按"完全不符合"（1分）～"完全符合"（5分）赋分，得分越高则职业认同度越高。（3）由Luthans等[14]编制、李超平[15]翻译的心理资本量表，共24个条目，分为4个维度：自我效能、希望、韧性、乐观，每个维度包含6个条目，各条目按"非常不同意"（1分）～"非常同意"（6分）赋分，得分越高则心理资本水平越高。（4）由Turnley等[16]编制、陶红等[17]修订的留职意愿量表，共6个条目，各条目按"绝对不可能"（1分）～"非常可能"（5分）赋分，得分越高则留职意愿越强烈。本研究中心理资本、职业认同、留职意愿量表的*Cronbach's α*分别为0.947、0.942、0.764，表明心理资本、职业认同量表信度良好，留职意愿量表信度尚可。

1.3 统计学方法

利用SPSS 27.0和Amos 26.0进行数据分析。定量变量用均数和标准差描述，分类变量则以频数和构成比表示，采用独立样本 *t* 检验、单因素方差分析比较不同变量组间留职意愿的差异，采用Pearson相关性分析、多元分层回归以及结构方程模型探索职业认同、心理资本与留职意愿的关系。以 $P<0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 研究对象基本信息

本研究共调查4632人，获得4376份有效样本（有效回收率94.47%），东、中、西部各占46.07%、27.06%、26.87%，年龄在30岁以下者471名（10.76%），男性占40.63%，少数民族地区占7.11%，绝大部分（87.11%）为在婚状态，硕士及以上学历者占6.83%，45.34%工作年限在10年以内，大部分（76.21%）执业地点在城市，其他基本情况见表1。

表1 全科医生的基本情况及不同特征全科医生留职意愿得分比较

变量	人数（%）	$\bar{x}\pm s$	*t/F* 值	*P* 值
合计	4376（100.00）	21.69±4.04		
地区			35.990	<0.001

chinaXiv:202212.00109v1

东部	2016（46.07）	22.25±3.91		
中部	1184（27.06）	21.23±3.97		
西部	1176（26.87）	21.19±4.22		
年龄（岁）			80.051	<0.001
＜30	471（10.76）	19.92±4.49		
30-	1509（34.48）	21.13±3.99		
40-	1684（38.48）	22.06±3.84		
50-	712（16.27）	23.16±3.66		
性别			-4.904	<0.001
男	1778（40.63）	21.33±4.13		
女	2598（59.37）	21.94±3.96		
民族			2.349	0.019
汉族	4065（92.89）	21.73±4.02		
少数民族	311（7.11）	21.17±4.32		
婚姻状况			-6.578	<0.001
非在婚	564（12.89）	20.55±4.46		
在婚	3812（87.11）	21.86±3.95		
文化程度			11.194	<0.001
大专及以下	1103（25.21）	22.18±3.80		
本科	2974（67.96）	21.53±4.11		
硕士及以上	299（6.83）	21.45±4.07		
工作年限（年）			45.078	<0.001
＜10	1984（45.34）	21.12±4.21		
10-	1442（32.95）	21.88±3.81		
20-	950（21.71）	22.58±3.85		
执业地点			5.070	<0.001
城市	3335（76.21）	21.87±3.92		
农村	1041（23.79）	21.11±4.35		
任职方式			-6.336	<0.001
合同制	1072（24.50）	21.03±3.89		
正式在编	3304（75.50）	21.90±4.07		
职称			47.073	<0.001
初级及以下	1647（37.64）	21.09±4.12		
中级	1964（44.88）	21.77±3.96		
副高及以上	765（17.48）	22.77±3.84		
行政职务			3.929	<0.001
有	1048（23.95）	22.12±3.99		
无	3328（76.05）	21.55±4.05		
年收入（万元）			54.984	<0.001
＜10	2930（66.96）	21.25±4.04		
10-	1001（22.87）	22.47±3.93		
15-	445（10.17）	22.82±3.83		
每周工作时间（小时）			36.702	<0.001
≤40	2018（46.12）	22.18±3.82		
40-	1324（30.26）	21.57±4.03		
50-	1034（23.63）	20.88±4.35		
日均诊疗量（人次）			13.790	<0.001

chinaXiv:202212.00109v1

chinaXiv:202212.00109v1

＜20	1322（30.21）	21.21±4.16		
20-	1649（37.68）	21.85±3.94		
40-	1405（32.11）	21.96±4.01		
人均诊疗时间（分钟）			6.950	0.001
≤10	2942（67.23）	21.77±4.03		
10-	1053（24.06）	21.72±4.04		
20-	381（8.71）	20.96±4.05		
每周行政管理事务时间占比（%）			3.039	0.048
≤10	2671（61.01）	21.80±4.02		
10-	810（18.51）	21.63±3.94		
20-	895（20.45）	21.42±4.20		
加班频率			23.148	<0.001
从不	81（1.85）	22.32±4.21		
偶尔	2058（47.03）	22.10±3.89		
经常	2237（51.12）	21.29±4.13		
家访频率			3.121	0.044
从不	210（4.80）	21.01±4.36		
偶尔	1525（34.85）	21.72±4.11		
经常	2641（60.35）	21.72±3.98		
工作量			8.886	<0.001
较小	43（0.98）	20.63±5.05		
一般	1405（32.11）	22.04±3.93		
较大	2928（66.91）	21.54±4.07		
工作压力			27.145	<0.001
较小	74（1.69）	22.27±5.35		
一般	1488（34.00）	22.29±3.87		
较大	2814（64.31）	21.36±4.05		
职业发展机会			149.368	<0.001
较少	1732（39.58）	20.56±4.21		
一般	2116（48.35）	22.14±3.74		
较多	528（12.07）	23.61±3.57		

2.2 全科医生留职意愿的单因素分析

对全科医生留职意愿得分进行比较，发现不同地区、年龄、性别、民族、婚姻状况、文化程度、工作年限、执业地点、任职方式、职称、行政职务、年收入、每周工作时间、日均诊疗量、人均诊疗时间、每周行政管理事务时间占比、加班频率、家访频率、工作量、工作压力、职业发展机会组间差异均有统计学意义（P＜0.05），见表 1。

2.3 全科医生心理资本、职业认同与留职意愿得分及相关性分析

在心理资本方面，全科医生总得分为（102.89±16.94）分，4 个维度得分由高到低依次为：自我效能（26.56±5.52）分、希望（26.25±5.28）分、韧性（25.79±4.55）分、乐观（24.29±3.52）分。全科医生职业认同总得分、总均分分别为（33.93±8.95）分、（3.39±0.90）分，留职意愿总得分、总均分分别为（21.69±4.04）分、（3.61±0.67）分。

Pearson 相关性分析结果显示，全科医生心理资本及其各维度与职业认同呈正相关（r 分别为 0.402、0.306、0.401、0.344、0.408，P 均＜0.001），与留职意愿呈正相关（r 分别为 0.236、0.137、0.210、0.217、0.327，P 均＜0.001）；职业认同与留职意愿呈正相关（r=0.459，P＜0.001），见表 2。

表 2 全科医生心理资本及其各维度、职业认同与留职意愿的相关矩阵（r）

变量	心理资本	自我效能	希望	韧性	乐观	职业认同	留职意愿
心理资本	1.000						
自我效能	0.909***	1.000					

ChinaXiv合作期刊

希望	0.941^{***}	0.848^{***}	1.000				
韧性	0.912^{***}	0.741^{***}	0.801^{***}	1.000			
乐观	0.799^{***}	0.577^{***}	0.663^{***}	0.733^{***}	1.000		
职业认同	0.402^{***}	0.306^{***}	0.401^{***}	0.344^{***}	0.408^{***}	1.000	
留职意愿	0.236^{***}	0.137^{***}	0.210^{***}	0.217^{***}	0.327^{***}	0.459^{***}	1.000

注：*** $P<0.001$。

2.4 全科医生心理资本、职业认同对留职意愿影响的多元分层回归分析

为探究心理资本、职业认同对留职意愿的影响，利用多元分层回归，以留职意愿得分为因变量，第一步，将表1中所有变量作为控制变量，全部纳入回归模型。第二步，在控制了基本情况中所有变量的基础上，将心理资本纳入回归模型，模型2显示，心理资本可以显著正向预测留职意愿（β=0.201，P＜0.001），解释变异量为3.7%。第三步，将职业认同纳入回归模型，模型3显示，职业认同对留职意愿作出了新的贡献，解释变异量增加了9.2%，同时，心理资本的标准化回归系数减小至0.079，说明职业认同在心理资本和留职意愿之间发挥不完全中介作用。

表3 全科医生心理资本、职业认同对留职意愿影响的多元分层回归分析

变量（参照组）	模型1		模型2		模型3	
	β	P值	β	P值	β	P值
地区（东部）						
中部	-0.048	0.005	-0.055	0.001	-0.059	<0.001
西部	-0.020	0.220	-0.024	0.135	-0.031	0.043
年龄（＜30岁）						
30-	0.123	<0.001	0.125	<0.001	0.089	<0.001
40-	0.232	<0.001	0.216	<0.001	0.138	<0.001
50-	0.264	<0.001	0.245	<0.001	0.167	<0.001
性别（男）						
女	0.084	<0.001	0.086	<0.001	0.069	<0.001
婚姻状况（非在婚）						
在婚	0.047	0.003	0.039	0.010	0.029	0.047
文化程度（大专及以下）						
本科	-0.080	<0.001	-0.076	<0.001	-0.040	0.015
硕士及以上	-0.076	<0.001	-0.073	<0.001	-0.051	0.001
执业地点（城市）						
农村	-0.024	0.131	-0.035	0.023	-0.049	0.001
任职方式（合同制）						
正式在编	0.074	<0.001	0.079	<0.001	0.088	<0.001
职称（初级及以下）						
中级	-0.042	0.021	-0.039	0.027	-0.021	0.208
副高及以上	0.004	0.846	-0.002	0.930	0.025	0.180
年收入（＜10万元）						
10-	0.069	<0.001	0.075	<0.001	0.067	<0.001
15-	0.033	0.047	0.038	0.018	0.036	0.018
每周工作时间（≤40小时）						
40-	-0.013	0.422	-0.018	0.231	-0.006	0.691
50-	-0.034	0.056	-0.047	0.007	-0.039	0.016
日均诊疗量（＜20人次）						
20-	0.048	0.004	0.036	0.028	0.032	0.038
40-	0.012	0.552	0.018	0.359	0.019	0.285
每周行政管理事务时间占比（≤10%）						
10-	-0.024	0.106	-0.025	0.081	-0.026	0.062

chinaXiv:202212.00109v1

20-	-0.067	<0.001	-0.072	<0.001	-0.045	0.005
工作量（较小）						
一般	0.142	0.052	0.104	0.143	0.040	0.552
较大	0.155	0.038	0.110	0.130	0.061	0.374
工作压力（较小）						
一般	-0.048	0.398	-0.010	0.855	0.007	0.895
较大	-0.138	0.019	-0.080	0.168	-0.042	0.435
职业发展机会（较少）						
一般	0.167	<0.001	0.154	<0.001	0.084	<0.001
较多	0.233	<0.001	0.201	<0.001	0.114	<0.001
心理资本			0.201	<0.001	0.079	<0.001
职业认同					0.361	<0.001
***F*值**	25.078	<0.001	30.892	<0.001	48.839	<0.001
R^2	0.176		0.213		0.305	
ΔR^2	0.176	<0.001	0.037	<0.001	0.092	<0.001

注：未展示在所有模型中均无统计学意义的变量。

chinaXiv:202212.00109v1

2.5 全科医生心理资本、职业认同与留职意愿的结构方程模型

构建全科医生心理资本、职业认同与留职意愿的结构方程模型，进一步探讨三者之间的影响路径。根据相关性分析和回归分析结果，结合专业知识及相关理论，提出以下假设：（1）心理资本、职业认同均可以正向影响留职意愿；（2）心理资本可以正向影响职业认同，并通过职业认同影响留职意愿。

采用极大似然法对初始模型进行分析，根据修正指标增加误差变量 e3 与 e4、e4 与 e5、e4 与 e6 的共变关系。得到修正后的模型，见图 1。心理资本对职业认同具有正向作用，直接影响系数为 0.40；职业认同对留职意愿具有正向作用，直接影响系数为 0.45；心理资本对留职意愿具有正向作用，直接影响系数为 0.03，并通过职业认同对留职意愿具有正向作用，间接影响系数为 0.18（0.40*0.45），所有路径系数均具有统计学意义（P＜0.05）。修正后模型的拟合指标结果为：GFI=0.990＞0.90，AGFI=0.959＞0.90，RMSEA=0.077＜0.08，NFI=0.992＞0.90，IFI=0.992＞0.90，CFI=0.992＞0.90，说明模型整体拟合较好。

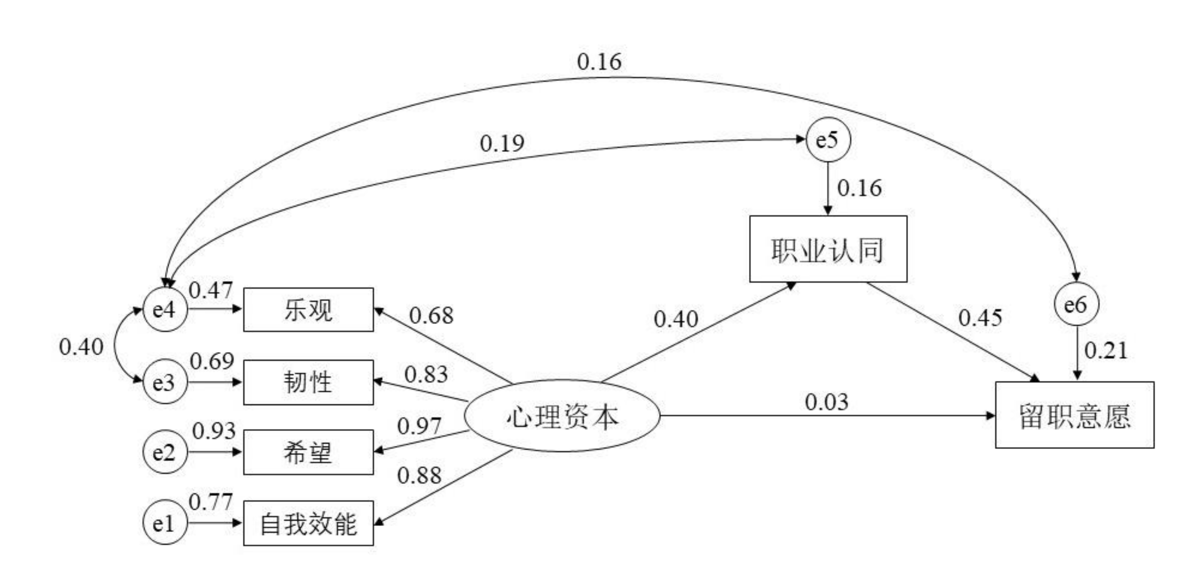


图 1 全科医生心理资本、职业认同与留职意愿的结构方程模型路径图

3 讨论

3.1 中国全科医生持有中等水平的留职意愿

本研究中全科医生留职意愿总得分、总均分分别为（21.69±4.04）分、（3.61±0.67）分，这一结果表明中国全科医生的留职意愿整体处于中等水平。该得分与常璇[4]对山东省全科医生的研究结果[（3.63±0.78）分]和郭晶莹[10]对河南省某地区乡村医生的研究结果[（22.01±3.93）分]接近。留职意愿是留职行为的前因变量，可以较好地预测

ChinaXiv合作期刊

实际的留职行为[4]，了解全科医生的留职意愿现状具有重要现实意义。中国全科医生的留职意愿仍存在一定提升空间，其人才队伍稳定性有待加强，相关部门应重视全科医生的流动情况，不断提升全科医生职业吸引力，从而更好地为居民提供连续、综合、个性化的服务。

3.2 心理资本与全科医生留职意愿正相关

结果表明，心理资本及其各维度与留职意愿之间具有正相关关系。Kim 等[18]研究发现，在面对工作环境和组织氛围时，心理资本水平较高者通常持有更积极的心态，工作中会更加认真和投入，具有更加强烈的留职意愿。心理资本作为积极心理资源的重要组成部分，会对个体态度、行为和绩效产生显著影响[19]。管理者应高度重视并密切关注全科医生的心理健康状况，有效开发与管理全科医生的心理资本。一方面，加强正向心理引导，树立为人民服务的思想理念，培养乐观向上的心态，借助模范激励来培养全科医生的心理资本；另一方面，做好负面心理疏导，加强人文关怀，不定期进行团体心理辅导活动，及时发现心理问题并施以干预。

3.3 职业认同在心理资本对留职意愿的影响中起部分中介作用

结果显示，职业认同与心理资本及其各维度、留职意愿正相关，职业认同在心理资本和留职意愿之间发挥部分中介作用。职业认同综合了认知、情感和行为三方面要素的特征，强调对自我职业价值的肯定，而较高的资源价值感代表了自身成就感和价值感，在指导职业实践行为上起重要作用[10]。提升全科医生的职业认同感，可以降低其离职倾向并提高留职率，有助于推动我国全科医疗事业和医药卫生体制的发展[20]。应加强全科医生职业认同教育，提升职业信念感和职业归属感，营造良好的职业环境，通过多种方式增强社会认可度，以促进全科医生留任全科工作的意愿。

本研究存在一定局限性。首先，横断面研究设计限制了因果关系推断。其次，自我报告的数据可能导致错误分类和回忆偏倚。未来有待进一步开展关于心理资本、职业认同与留职意愿的纵向或干预性研究。

本研究通过对全国大样本全科医生进行调查，发现中国全科医生留职意愿处于中等水平，心理资本与职业认同、职业认同与留职意愿、心理资本与留职意愿之间均具有正相关关系，职业认同在心理资本与留职意愿之间发挥了部分中介作用。可通过多路径、多形式的策略提升心理资本和职业认同水平，从而提高全科医生的留职意愿，为稳定基层人才队伍提供新方向。

4 作者贡献：潘雯负责文章的构思与设计、论文撰写；冯晶负责问卷设计、数据分析、论文修订；郑艳玲、雷子辉负责文献及相关资料的收集与整理、数据的校对；甘勇负责文章的可行性分析、英文的修订、审校，并对文章进行整体把握，监督管理。

本文无利益冲突。

chinaXiv:202212.00109v1

参考文献

[1] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于印发“十四五”国民健康规划的通知 [EB/OL]. [2022-04-27]. http://www.gov.cn/gongbao/content/2022/content_5695039.htm.

[2] 杨辉，韩建军，许岩丽，等. 中国全科医学行业十年发展：机会和挑战并存[J]. 中国全科医学，2022，25(01): 1-13+28.

[3] 冯晶，申鑫，甘勇. 中国东中西部地区全科医生离职意愿现状及其影响因素[J].中国公共卫生，2021，37(11): 1635-1640.

[4] 常璇. 全科医生工作满意度、职业倦怠与留职意愿的关系研究[D]. 山东大学, 2015.

[5] 王芹，王琳. 海岛地区军队医院护士组织支持感、心理资本特点及其与留职意愿的关系[J]. 解放军护理杂志, 2021, 38(05): 21-24.

[6] 施伟慧，朱晓萍，袁晓宇，等. 心理资本在助产士领悟社会支持与留职意愿的中介效应研究[J]. 中华全科医学, 2021, 19(06): 982-985.

[7] 钱英，方晓眉，石燕燕，等. 工作嵌入与护士心理资本及组织承诺和留职意愿相互影响研究[J]. 中华医院管理杂志, 2016, 32(11): 839-842.

[8] 尹雪燕，李菲，于鹏，等. “90 后”护士职业认同感与留职意愿的相关性研究[J]. 中华护理教育，2019，16(06): 450-453.

[9] 蒋川. 护理本科生实习后期心理资本和留职意愿的调查研究[D]. 成都中医药大学, 2019.

ChinaXiv合作期刊

[10] 郭晶莹. 乡村医生职业认同、职业嵌入、留职意愿的关系研究[D]. 广西大学, 2019.
[11] 余旻毅, 冯晶, 郑艳玲, 等. 中国全科医生对工作场所患者源暴力的感知、心理资本与职业认同的关系研究[J]. 中国全科医学, 2022, 25(31): 3949-3954.
[12] 董浩, 申鑫, 冯晶, 等. 我国全科医生留职意愿现状及影响因素分析[J]. 中国社会医学杂志, 2021, 38(03): 301-304+308.
[13] Tyler D, Mccallum R S. Assessing the Relationship between Competence and Job Role and Identity among Direct Service Counseling Psychologists [J]. 1998, 16(2): 135-152.
[14] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction [J]. Personnel Psychology, 2007, 60(3): 541-572.
[15] 李超平. 心理资本[M]. 北京: 中国轻工业出版社, 2008.
[16] Turnley W H, Feldman D C. Psychological contract violations during corporate restructuring [J]. 1998, 37: 71-83.
[17] 陶红, 王琳. 中文版护士留职意愿问卷的修订[J]. 第二军医大学学报, 2010, 31(08): 925-927.
[18] Kim K J, Yoo M S. The Influence of Psychological Capital and Work Engagement on Intention to Remain of New Graduate Nurses [J]. The Journal of nursing administration, 2018, 48(9): 459-465.
[19] Luthans F, Youssef C M. Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage [J]. Organizational Dynamics, 2004, 33(2): 143-160.
[20] 郑浩洋, 陈晓, 冯晶, 等. 国内外全科医生职业认同研究进展[J]. 中国社会医学杂志, 2021, 38(03): 297-300.

chinaXiv:202212.00109v1